

Handeln jetzt!

9. Gesundheitstag 2019 der GEW Sachsen



*Betriebliches Gesundheitsmanagement –
Was ist das? Brauchen wir das? Was bringt das?*

**Kommunizieren ist das A und O.
Unternehmen, die nicht kommunizieren,
vermitteln bewusst,
dass ihre aktuelle Lage nicht gut ist.**

Personalmagazin 2012

**Der Angestellte lebt von seinem kärglichen Gehalt
sowie von der durch nichts zu erschütternden
Überzeugung, dass ohne ihn im Betrieb nichts gehe.**

K. Tucholsky

**Richtlinien sind gut,
aber Firmen sollten es nicht dabei belassen.
Sie müssen ihre Mitarbeiter vor Ort aktiv schützen.**

Personalmagazin 2012

**Gesundheit ist weniger ein Zustand
als eine Haltung und
gedeiht mit der Freude am Leben.**

Thomas v. Aquin

Programm

08:00 Uhr	Einlass – Imbiss
09:00 Uhr	Eröffnung Uschi Kruse Vorsitzende der GEW Sachsen
09:20 Uhr	Dr. med. Guido Prodehl Facharzt für Arbeitsmedizin, ZAGS Zentrum für Arbeit und Gesundheit Sachsen GmbH Betriebliches Gesundheitsmanagement – Was ist das?
10:20 Uhr	Diskussion Dr. Prodehl, Ingolf Matz (LHPR), RA Thomas Neie, Anne Groß (HSBV)
11:00 Uhr	Pause
11:15 Uhr	Workshop – Teil 1
12:15 Uhr	Mittagspause
13:15 Uhr	Workshop – Fortsetzung
15:15 Uhr	Ende der Veranstaltung

Workshops

- 1 Thomas Neie**
Handlungsoptionen für Personalräte zur Gestaltung gesundheitsförderlicher Bedingungen an der Schule
 - Handlungsbedarf lokalisieren
 - Handlungsmöglichkeiten prüfen
 - Strategien des Personalrats entwickeln
- 2 Annelies Groß**
BEM – Handlungsfeld für ÖPR – Chancen und Grenzen der Umsetzung im Schulalltag
 - Wann wird BEM angewendet?
 - Wer ist beteiligt?
 - Was muss der Betroffene preisgeben?
- 3 Uwe Hiob**
Stimmbewusstes Stressmanagement
 - Was bedeutet Stress tatsächlich für mich?
 - Wie beeinflusst er meine Kommunikationsfähigkeit, Konfliktkultur und Beziehungen?
 - gesundes Stressmanagement – um angemessen agieren zu können
- 4 Sabine Mehnert/Steffen Gobert**
Überlastungsanzeige – Beteiligung des ÖPR
 - Was ist eine Überlastung?
 - Was ist Pflicht, was ist Kür für LK und PF?
 - Rechtsgrundlagen einer Überlastungsanzeige
 - Wie schreibe ich diese?
- 5 Kristian Onischka**
Lärm, CO₂, Nachhallzeit, Lüftung, Luftfeucht, Licht. Wichtige Kenngrößen im Klassenzimmer!
 - Welche Grenzwerte müssen eingehalten werden?
 - Welche Forderungen können LK/PF einfordern?
 - Was können ÖPR tun?
- 6 Marco Fehl**
Work-Life-Balance ist der Untergang der Lebensqualität
 - Arbeit kontra Leben – ein Widerspruch?
 - Work – Life – Harmonie als lebensqualitätsbeeinflussendes Ziel!?
 - Kann man das trainieren?
- 7 Dr. H. Müller**
Professionelle Gelassenheit für LK und ÖPR
 - Beruf Lehrer/PF = Lächelberufe?
 - Nähe und notwendige Distanz
 - Zusammenhang der vier Dimensionen der prof. Gelassenheit
- 8 Ulrike Fischer**
Was die Kollegen schon immer mal wissen wollten! Fragen an den ÖPR – Beispiele aus der Praxis
 - Ich soll/muss weg – Abordnung – Was kann ich tun?
 - Ich will weg – Versetzung – Was muss ich tun?
 - Welche Unterschiede gibt es zwischen Beamten und Angestellten außer der Bezahlung?
- 9 Daniel und Anette Schuffenhauer**
Deeskalation – Entspannung – Bewegung: Wie Lehrer eigene Potenziale entdecken und anwenden können
 - Deeskalation – aufzeigen von Handlungsmöglichkeiten und Selbstwirksamkeit erhöhen
 - Stress – Werkzeuge und Tipps zur Reduzierung
 - Bewegung – Bewegungsmangel und seine Folgen
- 10 Valentin Pistrujew**
Innere Kündigung – Prävention und Handlungsmöglichkeiten
 - Innere Kündigung – teuer
 - Indikator für Schulkultur, beeinflussbar?
 - Gibt es Möglichkeiten gegenzusteuern?
 - Wie kommen Kollegen aus der Negativspirale raus?
- 11 Katrin Michler-Pistrujew**
Konfliktmanagement
 - Konflikte – aufreibend, zermürend, ermüdend – Lebensenergiefresser
 - Rolle des ÖPR als Konfliktverursacher und -schlichter
 - Selbstreflexion, eigene Emotionen und Interessen aus der Praxis
- 12 Michael Woye**
Möglichkeiten der ÖPR bei der Entlastung der LK/PF mitzuwirken
 - Was kann und darf die Gesamtlehrerkonferenz beschließen?!
 - Wir nehmen ihn ernst: Erlass des SMK vom 26.6.2018 – SL Brief
 - Welche weiteren Möglichkeiten hat der ÖPR noch?
- 13 Harald Onischka**
Handlungshilfe für Personalräte im Gesundheits- und Arbeitsschutz an Schulen
 - Informationsrecht – Informationspflicht – Mitbestimmungsrecht – Mitwirkungspflicht ÖPR
 - relevante gesetzliche und unfallversicherungsrechtliche Grundlagen
 - erfassen der unterschiedlichen Strukturen und Zuständigkeiten und Nutzen von konkreten Informationsquellen

Handeln jetzt!

Betriebliches und Schulisches Gesundheitsmanagement (BGM) – Was ist das? Brauchen wir das? Was bringt das?

„Die Gesundheit ist das höchste Gut des Menschen“

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wie oft denken sie im Schulalltag tatsächlich an ihre Gesundheit, wenn sie völlig abgespannt die Klasse verlassen, in der sie gerade wieder Konflikte lösen mussten oder wenn sie ellenlange Sitzungen hinter sich gebracht haben oder sich zum x-ten Mal mit gestressten Eltern auseinandersetzen mussten.

Haben Sie sich nicht manchmal gefragt, halte ich das die nächsten Monate, Jahre, Jahrzehnte weiter aus? Wie kann ich mich vor diesen täglichen Konflikten und belastenden schulorganisatorischen Abläufen schützen? Ist da das, was ich mir selbst wöchentlich an Sport und gesunder Ernährung organisiere, ausreichend, um die täglichen Herausforderungen zu bewältigen?

Bin ich selbst ausschließlich für meine Gesundheit verantwortlich? Oder hat nicht auch mein Arbeitgeber dafür Sorge zu tragen, dass ich Arbeitsbedingungen vorfinde, die mich nicht krank machen?

Der Arbeitgeber hat neben dem Arbeitssicherungsgesetz und durch das Arbeitsschutzgesetz gesetzliche Verpflichtung auferlegt bekommen! Mit diesen Gesetzen hat der Arbeitnehmer eine verbindliche rechtliche Grundlage.

Dazu gehören neben der Einhaltung von DIN Normen, die Verhütung von Unfällen und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren eben auch, die Förderung der Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Lehrerinnen und Lehrer durch entsprechende Maßnahmen.

Seit Jahren setzt sich die GEW für die Gesundheitsförderung und die Gesunderhaltung der Lehrkräfte und Pädagogischen Mitarbeiter ein. Es wurde erreicht, dass es Gefährdungsbeurteilungen an den Schulen gibt, BEM Maßnahmen durchgeführt werden, die ÖPR an den Schulbegehungen teilnehmen und dabei Einblick in die digitalen Auswertungsberichte erhalten und die Zahl der Betriebsärzte auf 23 gestiegen ist.

Die Belastung sächsischer Lehrkräfte nimmt ständig zu, durch ungleiche Verteilung von Aufgaben, durch zu hohe Lärmpegel, schlecht belüftete und zu kleine Klassenräume, kaum Erholungspausen und wenig Wertschätzung ihrer Arbeit.

Die erschreckend hohe und stetig zunehmende Anzahl von krankheitsbedingten Ausfalltagen und die stetige Zunahme von Langzeiterkrankungen und die damit verbundenen Ausfälle und Mehrbelastungen der anderen Kollegen, sind ein ernstzunehmendes Thema und auch durch den Arbeitgeber nicht mehr wegzudiskutieren.

Das Kultusministerium hat bisher wenige konkrete Maßnahmen zur Gesunderhaltung seiner Beschäftigten veranlasst. Die von uns angemahten Entlastungen der Lehrkräfte wurden in vielen Fällen in die Eigenverantwortung der Schulleitungen übertragen und teilweise nur halbherzig umgesetzt.

Auf Initiative der GEW, wird seit drei Jahren um eine Konzeption für ein Betriebliches (Schulisches) Gesundheitsmanagement mit dem SMK gerungen. Ein mühevoller und steiniger Weg, der bereits hinter und noch vor uns liegt.

Damit es zu einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen, zu gesundheitsfördernder Gestaltung von Arbeitsabläufen und deren Organisation kommt und sich ein gesundheitsförderndes Schulklima entwickelt, müssen noch viele „Steine“ bewegt werden.

Wie kann das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) zur Förderung der Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmer beitragen?

Qualität von Bildung und Erziehung hängt maßgeblich vom Engagement und auch von der physischen und psychischen Gesundheit der Lehrenden ab. Das BGM zielt darauf ab, alle Abläufe an der Schule so zu steuern und aufeinander abzustimmen, dass die Gesundheit und das Wohlbefinden aller Beschäftigten erhalten und gefördert werden kann. Das BGM umfasst 3 Säulen:

1. den technischen, medizinischen, sozialen Arbeitsschutz (Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Betriebsärzte),
2. den Erhalt und die Wiederherstellung der Beschäftigungsfähigkeit (BEM)
3. und den Erhalt und die Förderung der Gesundheit (Betriebliche Gesundheitsförderung BGF).

Ziel ist es, die Belastungen und Beanspruchungen der Lehrerinnen und Lehrer an der eigenen Schule zu erkennen und zu reduzieren. Dabei geht es sowohl darum, Defizite in den konkreten Arbeitsabläufen als auch vorhandene Ressourcen für die Gesundheitsförderung zu erfassen. Dazu soll ab dem Schuljahr 2020/2021 eine Ist – Analyse aller sächsischen Lehrkräfte und Pädagogischen Mitarbeiter per Online Befragung erfolgen. Die Beteiligung möglichst vieler Kolleginnen und Kollegen an der Schule ist dafür notwendig, um ein „ehrliches Bild“ der Arbeitsbedingungen und Belastungen vor Ort und in den verschiedenen Schularten zu erhalten.

In dieser Befragung werden die Arbeit mit Schülern und Eltern (Verhalten der Schüler, Gespräche mit Eltern), die Arbeitsorganisation (Verhalten der Schulleitung, Beanspruchungen am Unterrichtstag) und die äußeren Arbeitsbedingungen (Lärm, Luft, Raum, Arbeitshygiene, Bereitstellung von Arbeitsmitteln) erfasst.

Geplant ist langfristig ein Unterstützungsprogramm, bei dem die Lehrerinnen und Lehrer durch externe Mitarbeiter an der Schule begleitet und beraten werden. Der Weg bis dahin ist allerdings noch sehr weit und kostet auch noch Geld. Und das nimmt Sachsen immer erst dann in die Hand, wenn der Leidensdruck unerträglich wird, wie wir aus der jüngsten Vergangenheit erfahren haben.

Das Zentrum für Arbeit und Gesundheit Sachsen GmbH (ZAGS) arbeitet mit anderen Partnern an der Konzeption zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement. Verantwortlich dafür ist der Arbeitsmediziner: Dr. Prodehl.

Es soll zukünftig einen Gesundheitsmanager geben, der von Mitgliedern aus dem SMK, LaSuB, LHPR, Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit unterstützt werden soll.

Die GEW bemüht sich seit über einem Jahrzehnt, ihre Mitglieder, Örtliche Personalräte als auch Personalräte in den Stufenvertretungen für das Thema Gesundheitsschutz zu sensibilisieren und unterstützt diese, damit die gesetzlichen Verpflichtungen eingehalten werden.

Arbeitsgruppe Gesundheitstag der GEW

INHALTSVERZEICHNIS

1. Gesundheits- und Arbeitsschutz – Welche Aufgaben haben Örtliche Personalräte?	S. 9
2. Referat	
Betriebliches Gesundheitsmanagement – Was ist das? Dr. Dr. med. Guido Prodehl, Facharzt für Arbeitsmedizin, Geschäftsführer des ZAGS, Zentrum für Arbeit und Gesundheit Sachsen GmbH	S. 11
3. Workshops	
3.1 Handlungsoptionen für Personalräte zur Gestaltung gesundheitsförderlicher Bedingungen an der Schule Thomas Neie, Rechtsanwalt	S. 12
3.2 BEM – Handlungsfelder für ÖPR – Probleme bei der Umsetzung im Schulalltag Annelies Groß, Hauptschwerbehindertenvertreterin für Lehrkräfte in Sachsen	S. 13
3.3 Stimmbewusstes Stressmanagement Uwe Hiob, Stimmtrainer und Gesangspädagoge	S. 14
3.4 Überlastungsanzeige – rechtliche Einordnung – Inhalt – Beteiligung der ÖPR Sabine Mehnert LHPR/Steffen Gobert LBPR LaSuBL	S. 15
3.5 Vorschriften für Handlungsfelder für den ÖPR! Luftraumhygiene CO₂ – Lüftung, Raumklima im Besonderen, Nachhallzeiten, Beleuchtung, Temperatur Kristian Onischka, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Sicherheits- und Gesundheitskoordinator	S. 16
3.6 Work-Life-Balance ist der Untergang der Lebensqualität Marco Fehl, Business-Trainer für Team und Personalentwicklung, Diplom-Sportlehrer	S. 17
3.7 Professionelle Gelassenheit für Lehrkräfte und ÖPR Dr. H. Müller Diplom Psychologe, Provokative Therapie und Psychodrama	S. 18
3.8 Was die Kollegen schon immer mal wissen wollten! – Fragen an den ÖPR Ulrike Fischer Mitglied im LBPR Dresden	S. 19
3.9 Deeskalation – Entspannung – Bewegung: Wie Lehrer eigene Potenziale entdecken können Daniel und Anette Schuffenhauer, Personaltrainer	S. 20
3.10 Innere Kündigung – Prävention und Handlungsmöglichkeiten Valentin Pistrujew, Diplom-Psychologe	S. 21
3.11 Konfliktmanagement Katrin Michler Pistrujew, Diplom-Sozialpädagogin	S. 22
3.12 Gesund trotz Engagement? Michael Woye Mitglied im LBPR DD Fachgruppe Gymnasien	S. 23
3.13 Handlungshilfe für Personalräte im Gesundheits und Arbeitsschutz an sächsischen Schulens Harald Onischka, Diplom-Ingenieur	S. 24

Inhaltsverzeichnis USB Stick Gesundheitstag (Bestandteil des Tagungsmaterials)

- 4. Arbeits- und Gesundheitsschutz für Lehrer**
 - 4.1 Die Unfallversicherungsträger**
 - 4.1.1 Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV)**
 - 4.1.2 Rechtsvorschriften der Unfallversicherung (DGUV)**
 - 4.1.3 Die Unfallkasse Sachsen (UKS)**
 - 4.2 Die Krankenkassen**
 - 4.2.1 AOK**
 - 4.2.2 BARMER GEK**
 - 4.2.3 Techniker Krankenkasse**
 - 4.2.4 DAK-Gesundheit**
 - 4.3 Die Personalvertretungen**
 - 4.3.1 Grundlage – Das Personalvertretungsgesetz (SächsPersVG)**
 - 4.3.2 Die Lehrerpersonalräte an Sachsens Schulen**
 - 4.3.3 Aufgaben der LPR (ÖPR) im Bereich Gesundheits- und Arbeitsschutz**
 - 4.4 Die Schwerbehindertenvertretung**
 - 4.4.1 Behinderung – ich doch nicht!**
 - 4.4.2 Beispiel Bürostuhl**
 - 4.4.3 Aufgaben der ÖSBV**
 - 4.4.4 Behinderung offenbaren**
 - 4.4.5 Nachteilsausgleiche**
 - 4.4.6 Kontakt**
 - 4.4.7 Übersicht aller Vertrauenspersonen der HSBV/BSBV/ÖSBV**
 - 4.4.8 Schwerbehindertenvertretungen und Vertrauenspersonen**
- 5. Arbeits- und Gesundheitsschutz als Arbeitgeberaufgabe**
 - 5.1 Organisation durch das SMK**
 - 5.2 Sicherheitstechnische Betreuung der Schulen durch die ARGE FASI Koop TUC**
 - 5.3 Übersicht Betriebsärzte**
 - 5.4 Übersicht aller in der Betreuung der Lehrkräfte und Schulen tätigen Fachkräfte für Arbeitssicherheit**
- 6. Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)**
 - 6.1 Merkblatt zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)**
 - 6.2 Verfahrensschritte und Maßnahmen des BEM**
 - 6.3 Leitfaden BEM**
 - 6.4 Auswertung BEM**
- 7. Nützliches für den Personalrat**
- 8. Literaturempfehlungen**
 - 8.1 Ausgewählte Publikationen aus der Bibliothek der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)**

1. Gesundheits- und Arbeitsschutz –

Welche Aufgaben haben Örtliche Personalräte?

Ansprechpartner für ÖPR: GEW und LHPR

1. Was ist beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) zu beachten?

Die Schulleiterin bzw. der Schulleiter hat beim Vierteljahresgespräch den Örtlichen Personalrat über den Krankenstand im Kollegium sowie zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement zu informieren.

Sollte das nicht geschehen, fordern Sie diese Angaben ein.

Bitte überwachen Sie, dass bei Krankheit eines Beschäftigten über 6 Wochen (nach Meldung durch das Schulportal) der/die Schulleiter*in das Integrationsteam einberuft.

Die/der Betroffene erhält ein Merkblatt BEM und darf eine Person des Vertrauens hinzuziehen. Zum Integrationsteam gehören: Das vom Betroffenen gewünschte Personalratsmitglied, bei Schwerbehinderten die Schwerbehindertenvertretung sowie der/die Schulleiter*in.

Siehe: [Dienstvereinbarung BEM \(Stick – Anlagen\)](#)

2. Was ist, wenn schwerbehinderte Kolleg*innen an der Schule arbeiten?

Dem Personalrat sollten alle schwerbehinderten und gleichgestellten Kolleg*innen bekannt sein, damit die Integrationsverordnung inhaltlich umgesetzt werden kann.

Setzen Sie sich dafür ein, dass diese Beschäftigten nur mit geeigneten Aufgaben betraut werden. Es ist sicherzustellen, dass Schwerbehinderte bei gleicher Eignung bevorzugt Bildungsmaßnahmen besuchen können.

Bei Fragen zum Schwerbehindertenrecht wenden Sie sich an die Schwerbehindertenvertretung.

Siehe: [Schwerbehindertenvertretung \(Stick – Punkt 4.4\)](#)

3. Was bedeutet betriebsärztliche Betreuung in Schulen?

Betriebsärzte beraten in allen Fragen des Arbeitsschutzes und zu allen arbeitsphysiologischen und arbeitspsychologischen Fragestellungen.

Bei der individuellen betriebsärztlichen Untersuchung wird der Kollegin bzw. dem Kollegen auch ein Fragebogen zur psychischen Belastung vorgelegt. Dieser ist ausführlicher, als der für die Schulleitung und den Örtlichen Personalrat. Die/der Kolleg*in erhält über den Betriebsarzt bzw. Arbeitspsychologen eine individuelle Auswertung mit Hinweisen bei Handlungsbedarf.

Ermutigen Sie Ihre Kolleginnen und Kollegen, an der arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchung teilzunehmen, um Gesundheitsrisiken, Infektionsgefährdungen und Burnout zu erkennen und vorzubeugen.

Siehe: [Organisation des Arbeits- und Gesundheitsschutzes \(Stick – Punkt 5\)](#)

4. Was ist bei Begehungen in Schule, Sporthalle und Pausenhof zu beachten?

Neben den Fachkräften für Arbeitssicherheit nehmen Örtliche Personalräte an den Begehungen der Schulen zur Gefährdungsbeurteilung teil.

Neu ist, dass es bei der Gefährdungsbeurteilung einen Fragebogen/eine Checkliste zu psychischen Belastungen gibt. Dieser Fragebogen wird auch vom Örtlichen Personalrat ausgefüllt und ist identisch mit dem Fragebogen der Schulleitung. Überwachen Sie, dass festgestellte Mängel beim Schulträger angezeigt und an der Schule zeitnah beseitigt werden. Bitte achten Sie darauf, dass die Protokolle von allen Anwesenden unterschrieben werden.

Siehe: [Planungshinweise für Schulen unter \[www.unfallkassesachsen.de\]\(http://www.unfallkassesachsen.de\)](#)

5. Wie oft sind Erste-Hilfe-Lehrgänge zu wiederholen?

Die geltenden Vorschriften fordern für jede Schule die Ausbildung einer/eines Ersthelfer*in für bis zu 20 Lehrkräfte. Ersthelfer*innen sind in der Regel alle 2 Jahre fortzubilden, alle anderen Lehrkräfte der Schule alle 4 Jahre.

Anmeldeformulare und weiteres unter www.unfallkassesachsen.de



6. Welche Unterstützung brauchen Sicherheitsbeauftragte?

In Unternehmen mit regelmäßig mehr als 20 Beschäftigten hat der/die Unternehmer*in unter Beteiligung des Personalrates Sicherheitsbeauftragte zu bestellen. Unterstützen Sie die/den Sicherheitsbeauftragte*n bei Schulbegehungen, bei Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und machen Sie mit ihm auf Unfall- und Gesundheitsgefahren aufmerksam.

Siehe: [Grundlagen Sozialgesetzbuch VII § 22 / Sicherheitsbeauftragte Bestellung \(Stick – Anlagen\)](#)

7. Welche Unterstützung brauchen Gefahrstoffbeauftragte?

Verantwortlich für den sicheren Umgang mit Gefahrstoffen an Schulen ist die/der Schulleiter*in als Beauftragte/r des Unternehmens. Wird durch die Schulleitung eine Gefahrstoffbeauftragte bzw. einen Gefahrstoffbeauftragten bestellt, obliegen dieser/diesem eine Reihe spezieller Aufgaben.

Bei umfangreicher Tätigkeit gibt es die Möglichkeit, den Arbeitsaufwand durch Anrechnungsstunden abzugelten. Setzen Sie sich dafür ein, dass der Kollege/die Kollegin Anrechnungsstunden erhält und sich regelmäßig fortbilden kann, ohne dass ihm für seine Tätigkeit Nachteile entstehen.

Siehe: [Gefahrstoffverordnung \(Stick – Anlagen\)](#)

8. Welche sonstigen Fragen könnten auftreten?

Personalräte und Gewerkschafter*innen werden zunehmend von Kolleginnen und Kollegen um Rat und Hilfe gebeten. Der Erfolg des Gesundheits- und Arbeitsschutzes hängt in hohem Maße davon ab, dass Personalräte selbst fachkundig beraten werden und wissen, was sie im Einzelfall zu tun haben.

In einem Kollegium, in dem man sich wohl fühlt, kennen Personalräte die gesundheitliche Situation der älteren Kolleginnen und Kollegen.

Haben Sie ein offenes Ohr für Ihre neuen Kolleginnen und Kollegen, aber auch für (teil)abgeordnete oder versetzte Lehrkräfte, Referendare und Lehramtsanwärter. Die rechtlichen Grundlagen finden Sie als ÖPR im Sächsischen Personalvertretungsgesetz.

Ihr Ansprechpartner ist die GEW und die GEW-Fraktion im LHPR

2. Referate

Betriebliches Gesundheitsmanagement – Was ist das?

Die heutige Arbeitswelt befindet sich im stetigen Wandel: Neben der demografischen Entwicklung, die eine altersgerechte Arbeitsgestaltung erforderlich macht, kommen Herausforderungen durch die veränderten Arbeitsbedingungen im Zuge der Digitalisierung auf Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu. Arbeitsort und -zeit werden flexibler gestaltet, Erholungs- und Ruhezeiten werden zunehmend unterbrochen. Eine besondere Bedeutung für die Gesundheit der Arbeitnehmer hat die psychische Belastung erlangt, wie die aktuellen Zahlen zur Arbeitsunfähigkeit und zu den Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit aufgrund Psychischer und Verhaltensstörungen belegen.

Eine Methode zur Bewältigung dieser Problemfelder ist das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM), das als ganzheitlicher und stetiger Prozess zur Gesunderhaltung und Motivation der Mitarbeiter beitragen kann.

Mit dem BGM wird strukturiert und kontinuierlich versucht, eine Verbesserung der betrieblichen Gesundheitssituation herbeizuführen. Die Gesundheit der Beschäftigten soll umfassend und nachhaltig gefördert werden, dabei besteht die Notwendigkeit sowohl die physische als auch die psychosoziale Gesundheit der Beschäftigten zu betrachten. Die Gestaltungsmöglichkeiten eines betrieblichen Gesundheitsmanagements sind sehr umfangreich und beziehen sich sowohl auf die Arbeitsbedingungen (Verhältnisprävention) als auch auf die Verhaltensweisen der Beschäftigten (Verhaltensprävention).

Es werden drei Ebenen unterschieden:

- 1) eine normative, auf der die Ziele und Schwerpunkte für das BGM festgelegt werden (z. B. in der Entwicklung eines Leitbildes zur Gesundheit im Betrieb),
- 2) eine strukturelle, auf der die für die Gesundheitsziele im Betrieb verantwortlichen Strukturen und Abläufe auf verschiedenen Hierarchieebenen festgelegt sind (z. B. Steuerungskreis BGM; Abteilung Sicherheit, Arbeitsschutz, Gesundheit, spezifische Arbeitsgruppen; Personalentwicklung)
- 3) eine operative (inhaltliche) Ebene, auf der die konkreten gesundheitsbezogenen Maßnahmen stattfinden (wie z.B. Arbeitsgestaltungsmaßnahmen, Trainingsprogramme).

Das BGM hat damit die Aufgabe, verschiedene gesundheitsbezogene Maßnahmen im Unternehmen zu planen, zu adressieren, abzustimmen und zu organisieren.

Als wesentliche Handlungsfelder im BGM werden im Allgemeinen der Arbeits- und Gesundheitsschutz, das betriebliche Eingliederungsmanagement und die betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) genannt (Bamberg, Ducki & Metz, 2011).

Arbeits- und Gesundheitsschutz gehören nach Arbeitsschutzgesetz zu den Unternehmerpflichten. Es gilt das Prinzip, dass individuelle Schutzmaßnahmen nachrangig zu anderen (auf die Arbeitsbedingungen bezogenen Maß-

nahmen) zu behandeln sind. Dabei ist der wirtschaftliche Nutzen von Investitionen in den Arbeits- und Gesundheitsschutz beeindruckend belegt.

Die Pflicht zur Durchführung eines **betrieblichen Eingliederungsmanagements** (BEM) ergibt sich für den Arbeitgeber seit 2004 aus §167 Abs. 2 des SGB IX. Das BEM ist als ein Instrument gedacht, welches dem demographischen Wandel wirksam begegnen und dem Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit dienen soll. Allen Beschäftigten, die länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, hat der Arbeitgeber ein BEM anzubieten, welches den Zweck hat, Arbeitsunfähigkeit möglichst zu überwinden bzw. einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen.

Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) ist als Teil eines BGM zu verstehen und umfasst die Maßnahmen, welche zur Stärkung der Mitarbeitergesundheit beitragen. BGF ersetzt den Arbeits- und Gesundheitsschutz nicht, sondern erweitert ihn, indem Beschäftigte dazu befähigt werden, ihre Gesundheitspotentiale selbst zu verwirklichen. BGF geht über die Verhütung von gesundheitlichen Schädigungen hinaus, BGF ist bemüht, die positiven Merkmale der Arbeit weiterzuentwickeln. Hierbei geht es nicht nur um verhaltensbezogene Maßnahmen, wie Stressmanagement oder Rückenschulen, sondern insbesondere auch um verhältnisorientierte Maßnahmen, welche sich auf eine gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung beziehen (z. B. Entscheidungsspielräume, Vermeidung von Zeitdruck, soziale Unterstützung, wertschätzendes Betriebsklima).

Im Vortrag werden Ihnen die drei Handlungsfelder des BGM näher erläutert und der konkrete Bezug zum schulischen Kontext in Sachsen hergestellt. Außerdem erhalten Sie einen Überblick über die aktuellen Aktivitäten des Sächsischen Ministerium für Kultus im Bereich des Betrieblichen Gesundheitsmanagements.

Dr. med. Guido Prodehl, Facharzt für Arbeitsmedizin, verkehrsmedizinische Qualifikation, Gesundheitsförderung und Prävention (ÄKB)

Geschäftsführer

ZAGS Zentrum für Arbeit und Gesundheit Sachsen GmbH
Kompetenzzentrum für Lehrberufe
Fiedlerstr. 4, 01307 Dresden

Tel.: 0351 440366-14,

Fax: 0351 440366-18,

E-Mail: info@zags-dresden.de,

Internet: www.zags-dresden.de und

www.twitter.com/ZAGS_GmbH

3. Workshops

3.1 Handlungsoptionen für Personalräte zur Gestaltung gesundheitsförderlicher Bedingungen an der Schule



Der Landesgesetzgeber hat den Personalräten zahlreiche Aufgaben übertragen, so dass Personalräte auf örtlicher Ebene, auf der Ebene der Lehrer-Bezirkspersonalräte als auch auf der Ebene des Lehrer-Hauptpersonalrates auf die Gestaltung gesundheitsfördernder Bedingungen Einfluss nehmen können.

Die Personalräte können Maßnahmen, die den Beschäftigten dienen, beantragen, auf Anregungen und Beschwerden von Beschäftigten hin mit dem Dienststellenleiter im Verhandlungswege auf eine Erledigung hinwirken, darüber wachen, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsordnungen durchgeführt werden sowie mit dem Ziel der Förderung zugunsten Schwerbehinderter bzw. schutzbedürftiger Beschäftigter tätig werden (§ 73 Abs. 1 SächsPersVG).

Nach § 74 SächsPersVG hat der Personalrat bei der Bekämpfung von Unfall- und Gesundheitsgefahren die für den Arbeitsschutz zuständigen Behörden, die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und die übrigen in Betracht kommenden Behörden durch Anregungen, Beratungen und Auskünfte zu unterstützen.

Zur Wahrnehmung dieser allgemeinen Aufgaben ist der Personalrat nach § 73 Abs. 2 SächsPersVG rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Die Angelegenheiten sind auf Verlangen mit ihm zu erörtern. Der Personalrat hat einen Anspruch darauf, dass die zur Wahrnehmung seiner Tätigkeiten erforderlichen Unterlagen vorgelegt werden.

Im Rahmen der Erfüllung der allgemeinen Aufgaben hat jeder Personalrat die Möglichkeit, die Einhaltung der zwischen dem Sächsischen Staatsministerium für Kultus und dem Lehrer-Hauptpersonalrat im Sächsischen Staatsministerium für Kultus geschlossenen Dienstvereinbarung zur Einführung und Umsetzung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements zu überwachen. Nach der Dienstvereinbarung ist der örtliche Personalrat Mitglied des schulischen Integrationsteams und wirkt auf der Grundlage der dargestellten Normen an der Erarbeitung und Umsetzung konkreter Eingliederungsmaßnahmen mit. Er wird durch den Lehrer-Bezirkspersonalrat beraten und unterstützt.

Auf der Ebene des Lehrer-Bezirkspersonalrates erfolgt eine Entsendung von Vertretern in die ständigen Integrationsteams und eine Begleitung der Umsetzung der Dienstvereinbarung. Zur Wahrnehmung der Aufgaben haben die Personalräte einen Anspruch auf Qualifikation. Soweit Schulungen Kenntnisse vermitteln, die für die Tätigkeit im Personalrat erforderlich sind, müssen die Mitglieder freigestellt (§ 47 Abs. 1 SächsPersVG) und die Kosten der Schulungen von der Dienststelle getragen werden (§ 45 Abs. 1 SächsPersVG).

Die Personalräte können durch die Wahrnehmung der Mitbestimmungsrechte Einfluss auf die Gestaltung gesundheitsförderlicher Bedingungen an den Schulen nehmen. Personalräte bestimmen bei der Bestellung von Vertrauens- und Betriebsärzten mit, sind bei Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- bzw. Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen zu beteiligen. Sie können, auch wenn sich die Gebäude im Eigentum Dritter befinden, Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitsplätze nehmen. Dabei sind die Personalräte nicht dazu verpflichtet, ein Tätigwerden des jeweiligen Dienststellenleiters abzuwarten. Sie können insbesondere im Falle der Untätigkeit das Initiativrecht ausüben und damit Mitbestimmungsverfahren auch mit dem Ziel einer vertraglichen Vereinbarung erzwingen.

Nach der Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichtes vom 05.03.2012 (6 PB 25/11), mit der die bisherige Rechtsprechung (B. v. 14.10.2002 – 6 P 7/01) fortentwickelt wurde, ergänzt die Aufgabenwahrnehmung nach §§ 73, 74 SächsPersVG das Mitbestimmungsrecht. Auch wenn die Durchführung der Gefährdungsanalyse nach dem

Arbeitsschutzgesetz danach nicht der Mitbestimmung unterfällt, kommt dem Personalrat nach § 74 SächsPersVG ein weitgehendes Teilnahmerecht zu. Über das Initiativrecht in den Angelegenheiten des § 81 Abs. 2 Nr. 7 SächsPersVG sollen Maßnahmen des Gesundheitsschutzes nach Maßgabe durchzuführender Gefährdungsanalysen anzustreben sein.

Jedenfalls ist es dem Personalrat auf diesem Wege möglich, eine Befassung bis hin zur Einigungsstelle bei fehlenden Gefährdungsanalysen zu erwirken.

Referent: Rechtsanwaltskanzlei Neie
Herderstr. 7, 4277 Leipzig
Tel.: 0341 3067 306
Fax: 0341 3067 307
E-Mail: info@neie.de
Web: www.neie.de

3.2 BEM – Handlungsfeld für ÖPR – Chancen und Grenzen der Umsetzung im Schulalltag

Im Workshop gibt es Antworten auf folgende Fragen:



- Weshalb wurde BEM eingeführt und mit welchem Ziel?
- Wann wird BEM angewendet?
- Wer muss BEM einleiten?
- Wer kann BEM einfordern?
- Wer ist beteiligt?
- Wie läuft BEM ab?
- Was muss der Betroffene preisgeben?

Im Anschluss diskutieren die Teilnehmer anhand eines Fallbeispiels konkrete Maßnahmen der betrieblichen Eingliederung aus den Bereichen:

- Arbeitsorganisation
- Arbeitsräume und Arbeitsmittel
- Arbeitszeit
- Weitere Maßnahmen

Referentin: Annelies Groß
Hauptvertrauensperson
Hauptschwerbehindertenvertretung der Lehrerinnen und Lehrer im
SÄCHSISCHEN STAATSMINISTERIUM FÜR KULTUS
Telefon: 0351 56347.39
Fax: 0351 56498.67999
E-Mail: lehrer@hsbv.smk.sachsen.de
Web: www.hsbvl.sachsen.de

3.3 Stimmbewusstes Stressmanagement



Stress ist in heutiger Zeit in aller Munde. Aber was bedeutet Stress tatsächlich für mich? Wie beeinflusst Stress meine Arbeit, meine Kommunikationsfähigkeit, meine Konfliktkultur und meine Beziehungen?

Pädagog*innen als Örtliche Personalräte sind bei ihrer Arbeit – sowohl als Vorbild, beim Regulieren gruppenspezifischer Prozesse, als auch in der Begegnung, dem Austausch und der Beratung, unterschiedlichsten kommunikativen Anforderungen ausgesetzt. Damit gute Beziehung und Kommunikation gelingen kann, braucht es den „richtigen Ton“. Mit angemessener Stimmlage, stimmiger Körpersprache und persönlicher Ausstrahlung, finden Sie Anklang und Gehör beim Gegenüber. Damit lassen sich unterschiedliche Ansichten besser verstehen, Kompromisse finden oder besser noch: Konsens erzielen. Voraussetzung dafür sind, Verständnis und bewusster Umgang mit persönlichem Stress, damit auch in schwierigen Situationen angemessen agiert werden kann. Grundlage dafür ist ein gesundes Stressmanagement – auch bei ganzheitlicher und bereichsübergreifender Arbeit.

Im Seminar erhalten die Teilnehmer*innen fachliche Inputs und Fallbeispiele.

Die theoretischen Inhalte können durch die Teilnehmenden im Seminar durch Eigenerfahrung und praktische Übungen in Ihre individuelle Praxis übersetzt werden.

Im Fokus stehen die Bereiche:

- Hintergrundwissen „Stress“ (Ursachen, Faktoren, Wirkung ...)
- persönlicher Stress und Stressverstärker
- Körper und Stress (Haltung, Atem, Stimmklang, Tonlage)
- Stresskompetenz, Prävention & Bewältigung)
- Entspannungstechniken Stressabbau
- Stresssituationen im Berufsalltag (Praxisreflexion, gemeinsamer Austausch, Feedback-Kultur, ggf. Rollenspiel)

Abrundend erhalten die Teilnehmerinnen ein Handout, sowie hilfreiche praxisnahe Tipps, die sich in die jeweiligen Arbeitsbereiche einbinden lassen.

Ziel ist ein erweitertes Stressverständnis und ein authentischer, angemessener und gesunder Umgang mit Stress.

Referenzen (Auszug)

- Hochschule für öffentliche Verwaltung und Rechtspflege (FH) und Fortbildungszentrum des Freistaates Sachsen
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) Berufsgenossenschaft für Gesundheit und Wohlfahrtspflege (BGW)
- Sächsische Landesamt für Schule und Bildung (LaSuB)
- Unfallkasse Sachsen
- Sächsisches Staatsministerium für Umwelt und Landwirtschaft (SMUL)
- Sächsischer Lehrerverband (SLV)
- Akademie für zugewandte Pädagogik
- Arbeiterwohlfahrtsverband (AWO)
- Arbeiter-Samariter-Bund (ASB)
- DRK Kreisverband Görlitz Stadt und Land e. V. „StimmStudio Uwe Hiob“ in Dresden-Reick.

Referent: Uwe Hiob

Stressmanagement- und Entspannungstrainer, Trainer für Integratives Stimmtraining® & Gesangspädagoge

Telefon: 0351 2527004

Mobil: 0177 8060352

E-mail: info@uwehiob.de

Web: www.uwehiob.de

Postanschrift: Uwe Hiob, Postfach 210227, 01263 Dresden

3.4 Überlastungsanzeige – rechtliche Einordnung – Inhalt – Beteiligung der ÖPR

Was ist eine Überlastung? Was ist Pflicht, was ist Kür?



Auf Grund der Zunahme der steigenden Arbeitsbelastung durch die Übernahme vieler zusätzlicher Aufgaben sowie der ungenügenden Personalausstattung an den Schulen kommt es zu vielfältigen organisatorischen Verdichtungen und Belastungen der Kolleg*Innen vor Ort. Das hat zur Folge, dass die Zahl der Langzeiterkrankten sowie die kurzfristigen Erkrankungen von Kolleg*Innen zunehmen. Dadurch wird die Belastung der im „System – Schule“ noch arbeitenden Kolleg*Innen immer höher und führt zu einer Überlastung, die ihre Gesundheit gefährden kann.

Von einer „Überlastung“ kann übrigens erst dann gesprochen werden, wenn bei einer erhöhten Belastung eine gesundheitliche Gefährdung des Personals entsteht bzw. zu erwarten ist, weil diese deutlich über den gesetzlich festgelegten Rahmen und die übliche berufliche „Belastung“ hinausgeht.

Alles was gesetzlich und über Verordnungen bzw. Verwaltungsvorschriften geregelt ist – und das ist im Schulbereich (Pflichtstunden/Klassen- und Gruppengrößen etc.) nicht wenig, kann keine Überlastung sein.

Rechtliche Einordnung von Überlastungsanzeigen – Rechtsgrundlagen

Die Beschäftigten haben die Pflicht zur Anzeige kritischer Arbeitsbedingungen, dies umfasst das:

- Vorschlagsrecht § 17/1 ArbSchG
- Beschwerderecht § 17/2 ArbSchG
- Unterstützungspflichten § 16/1 u. 2 ArbSchG

Der Örtliche Personalrat hat das Recht und die Pflicht, Gefährdungsanzeigen nachzugehen:

- Er hat die **Pflicht** sich für die Durchführung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes einzusetzen.
- Er kann **Maßnahmen beantragen**, die der Dienststelle und den Beschäftigten dienen.
- Er hat **mitzubestimmen bei Maßnahmen** des Arbeits- und Gesundheitsschutzes an der Schule.

Inhalt einer Überlastungsanzeige

- Sie muss wegen der Beweislast **schriftlich** erfolgen, mit Angaben des Zeitpunktes der Gefährdung, der konkreten Darstellung der Umstände von „schadensträchtigen“ Mängeln und Problemen, die der ordnungsgemäßen und vollständigen Erfüllung der Dienstpflichten entgegenstehen.
- Es sollten Hinweise auf die Priorisierung der Dienstpflichten nach Schadensrisiko und Ranking – was erfülle ich und was kann ich nicht leisten unter den Umständen – enthalten.
- Sie sollte Aufforderungen zur Bestätigung des Rankings oder explizite Anweisung, wie mit Überlastung umzugehen ist, enthalten, sowie die Gründe der Überlastung zu beseitigen.

Dienstvereinbarung zum Umgang mit Überlastungsanzeigen durch den Lehrerhauptpersonalrat

- Ziel der DV – Geltungsbereich – Beteiligte
- Verfahrensablauf – Aufgabe der ÖPR im Verfahren

Beispiele: Integration/Inklusion; Gruppen/Klassenzusammenlegungen/Räume; Größe/Schall...

Referenten:

Sabine Mehnert
Mitglied der AG Gesundheitsschutz GEW
Mitglied im Lehrerhauptpersonalrat Fachgruppe FS
bine.mehnert@web.de

Steffen Gobert
Bezirksrechtsschützer GEW-BV Leipzig
steffen.gobert@gew-sachsen.de

Material zur Überlastungsanzeige: www.gew-sachsen.de (Mitgliederbereich)

3.5 Lärm? CO₂? Nachhaltigkeit? Lüftung? Luftfeuchte? Licht?

Wichtige Kenngrößen im Klassenzimmer



Viele Klassenzimmer, Lehrerzimmer und Büros weisen ein erhebliches Verbesserungspotential im Bereich

- Luft – ASR A3.6 Lüftung
- Lärm – ASR A3.7 Lärm
- Licht – ASR A3.4 Beleuchtung auf.

Vor dem Hintergrund der im Jahr 2018 grundlegend novellierten technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR) ergeben sich deutliche Veränderungen. In die ASR A3.6 wurde der Bereich extra-aurale und reversible aurale Lärmwirkungen aufgenommen. In der ASR A3.4 sind Anforderungen an die Luftqualität wie z. B. CO₂-Konzentrationen definiert.

Diese Potentiale haben einen erheblichen Einfluss auf den Erfolg und die Leistungen der Lernenden und auf die Gesundheit der Lehrenden.

Gesunde Lehrer*innen und eine gute Arbeitsumgebung verstehen sich als Symbiose. Dies ist ein Schlüssel für erfolgreiche Bildung.

Zielsetzung ist durch das Seminar bzw. den Workshop den Personalräten die Handlungsfelder und Handlungsmöglichkeiten für eine gesunde Arbeitsumgebung näher zu bringen und zu verdeutlichen.

Lernziele:

Nach dem Seminar kennen die Teilnehmer*innen verschiedene Kenngrößen wie Lärm, Nachhaltigkeit, CO₂ und Licht. Sie können diese im Kontext des Gesundheits- und Arbeitsschutzes einordnen. Sie kennen mögliche Grenzwerte und Forderungen. Sie lernen mögliche Messmethoden und Messgeräte für die Messung der Kenngrößen kennen. Sie haben erste praktische Messungen kennengelernt und durchgeführt. An beispielhaften Lösungsmöglichkeiten und Messergebnissen werden mögliche Probleme wahrgenommen. Die Personalräte wissen, welche Anforderungen Sie an eine gesunde Arbeitsumgebung stellen können..

Referent: Kristian Onischka

Herr Onischka wurde vom Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr als Fachkraft für Arbeitssicherheit anerkannt und ist branchenübergreifend tätig. Daneben ist er u. a. als Fachkraft für betrieblichen Brandschutz (Brandschutzbeauftragter), Sicherheits- und Gesundheitsschutz-Koordinator (Baustellen), Refa-Arbeitsorganisator, Laserschutzbeauftragter, qualifizierter und zertifizierter Spielplatzprüfer und als Berater für Arbeitsschutzmanagementsysteme qualifiziert und tätig. Er kann auf eine langjährige Gremien- und Gutachtererfahrung, sowie Referententätigkeit im Bildungsbereich zurückblicken.

3.6 Work-Life-Balance ist der Untergang der Lebensqualität



Kennen Sie das Bild mit dem üblicherweise das Thema Work-Life-Balance dargestellt wird?

Die Waage. Auf der einen Seite das Leben, auf der anderen Seite die Arbeit.

Was impliziert dieses Bild für eine Aussage hinter der Aussage?

Die Arbeit steht dem Leben gegenüber. Erhält Arbeit mehr Gewicht, geht das auf Kosten des Lebens. So ist zumindest die Aussage dieses Bildes. Dieses Bild jubelt uns folgendes als Wahrheit unter: Arbeit und Leben sind zwei getrennte Bereiche. Die Unwahrheit erschließt sich also erst auf den zweiten Blick beim Infragestellen dieser im Bild enthaltenen versteckten Unwahrheit. Haben wir denn mehr als das Leben an sich?

Wir haben ein Leben. In diesem Leben haben wir ein gewisses Kontingent an Zeit. Diese Zeit teilen wir auf die verschiedenen Lebensbereiche auf. Familie, Hobbies, Arbeit, soziales Engagement, soziale Kontakte und noch vieles mehr bedarf Zeit. Welche Bereiche sehen Sie in Ihrem Leben?

In unserem Leben geht es also darum, die uns zur Verfügung stehende Zeit für uns sinnvoll einzusetzen. Je besser uns das gelingt, umso höher ist unsere Lebensqualität. Je mehr Zeit wir so verbringen, dass wir einen Sinn darin sehen, umso erfüllter fühlen wir uns, mit all den positiven Gefühlen und Gedanken, die sich damit verbinden.

Da wir in der Regel mit der Arbeit einen Großteil unserer Lebenszeit verbringen, ist es durchaus ein sehr relevanter Aspekt, diesen Bereich besonders zu betrachten. Einige sprechen hier vom Begriff der Work-Life-Integration. Mir persönlich ist das noch zu wenig. Als soziale Wesen streben wir aus meiner Sicht grundsätzlich nach Anerkennung, Aufmerksamkeit und nach Harmonie.

Um dies in eine sinnvolle Begrifflichkeit zu bringen, halte ich den Begriff der Work-Life-Harmony für angebracht. Die Arbeit als einen Teil des Lebens in harmonischen Einklang mit demselbigen zu bringen, ist ein lebensqualitätsbeeinflussendes Ziel.

Wer nur arbeitet für Geld oder der Arbeit an sich — ohne Kontakt zum Sinn der Tätigkeit herzustellen — hat sein Lebensglück unterschrieben. Die Lebensqualität sinkt.

Eine sinnvolle Aufteilung der Lebenszeit auf die unterschiedlichen Bereiche des Lebens bewirkt, dass der Bereich der Arbeit harmonisch in das gesamte Leben integriert ist.

Sie müssen dazu auch nicht zwingendermaßen Ihren Job kündigen, was viele oft denken. Sinnhaftigkeit ist entdeckbar und das Hin- und Herschalten der Aufmerksamkeit für die verschiedenen Lebensbereiche trainierbar.

Marco Fehl brennt dafür, Menschen beim Erfolgreich- und Glücklicherwerden und -sein zu begleiten und zu unterstützen. Als Mentor, Speaker, Trainer, Coach und Dozent schafft er Rahmenbedingungen, in denen nahezu jeder Mensch zum Einen Kraft tanken kann, zum Anderen Entscheidungen für sich selbst trifft, um dann zunächst noch besser für sich selbst da sein zu können, um in der Folge in unserer Gesellschaft und für andere Menschen einen positiven Unterschied machen zu können.

Weil die eigene Energie für ihn die Basis für alles ausmacht, hat er für Samstag, 21.03.2020 die Arena Leipzig gemietet. Eine Veranstaltung von 10:00 bis 18:00 Uhr für Menschen in sozialen Berufen wie LehrerInnen, ErzieherInnen, PflegerInnen, Eltern, die bereit sind, eine Entscheidung für sich zu treffen und Verantwortung zu übernehmen. Techniken zum Energieaufladen verrät nicht nur Dr. Edda Jaleel, die als Neurowissenschaftlerin ebenfalls als Sprecherin aufklärende Informationen zu unserem Kopf-, Herz- und Magengehirn berichtet.

„Wichtig ist nicht, wie wir uns bewegen, sondern was uns bewegt.“ – Trude Scoop

„Wessen wir am meisten im Leben bedürfen, ist jemand, der uns dazu bringt, das zu tun, wozu wir fähig sind.“ – Ralph Waldo Emerson

Qualifikationen:

- Mimikresonanz®-Trainer
- Anti-Schweinehund®-Trainer
- Business-Trainer für Team- und Personalentwicklung (DVWO)
- NLP Master-Coach (DVNLP)
- Diplom-Sportlehrer

Kontakt:

Tel. 0163 8382567

E-Mail: kontakt@marcofehl.de

Internet: www.universah.de

University of Success and Happiness

3.7 Professionelle Gelassenheit für Lehrkräfte und Örtliche Personalräte



Lehrer, Erzieher, viele soziale Berufe sind speziell, besonders, sind anders als „normale“ Tätigkeiten. Sie fordern Anderes, erzwingen persönliches Eintreten, bedingen Gefühle! Zugleich: Es sind Lächelberufe. Das heißt: Man arbeitet, agiert mit eigenen Emotionen, bringt sich stark mit eigener Person und Spezifika ein – darf aber in vielen Situationen nicht nach draußen dringen lassen, wie es im eigenen Inneren wirklich aussieht, man sollte sein „professionelles Lächeln“ stets parat haben. ...

Zugleich: In diesen Berufen gehen manche (Schüler)schicksale extrem nahe, man ist beteiligt und oft auch persönlich betroffen. In anderen Situationen ist man fast gleichgültig, „abgebrüht“, hat Dinge schon „zu oft gesehen oder gehört“! Beides ist möglich, beides passiert, beides ist im Extrem ungünstig. Professionelles (Lehrer)handeln bedeutet in diesem Zusammenhang vielmehr, den richtigen Abstand zwischen den genannten Extrempolen zu finden – die richtige Position zwischen Nähe und Distanz zum Schüler einzunehmen.

Abstand und Nähe bzw. Engagement betreffen dabei einzelne Schüler, deren persönliche Schicksale, deren Eltern, Schul- und Unterrichtsprobleme, aber auch die Zusammenarbeit mit Kollegen, ... Desinteresse ist schädlich – Überengagement ebenso! Nicht jedes Problem lässt sich „wegignorieren“ – aber gleichermaßen: nicht jede Schwierigkeit ist lösbar!

Wir werden in dieser Veranstaltung der Frage nachgehen, wodurch diese notwendige Distanz beeinflusst wird und damit auch herausfinden, welche „Stellschrauben“ für Ihre persönliche und professionelle Optimierung existieren. Anhand der angebotenen Einflussbereiche kann jeder prüfen, welches Engagement einerseits, aber auch Distanz gegenüber Schul- und Schüler sowie Berufs- und Unterrichtsproblemen andererseits günstig sind, um gelingenden Unterricht zu ermöglichen und gut im Lehreralltag sowie im persönlichen Leben zurecht zu kommen.

In diesem Zusammenhang werden die vier Dimensionen der professionellen Gelassenheit, das individuelle Engagementoptimum, eine gelassene Einstellung zur eigenen Person und zur eigenen Arbeit, eine realistischen Positionierung zur eigenen Person und zur Berufsrolle sowie zu den stabilen Zonen im eigenen Leben betrachtet. Weiterhin wird hier individuell analysiert – d. h. jeder Teilnehmer kann prüfen, was er tun kann und sollte, um eine umfassendere „professionelle Gelassenheit“ zu erlangen.

Name, Vorname: Dr. H. Müller

Beruf. Qualifikation: Dipl.-Psych., Provokative Therapie und Psychodrama

- psychologische Beratung für Felder wie Belastungen, Beanspruchungen, Teamkommunikation und -prozesse, Konflikte, ... -für Individual- und Teamebene
- psychologische Konzepte für Schul- und Erziehungsalltag (Umgehen mit Störungen und Störern, Elterngespräche, ...)
- Veränderungsbegleitung individuell und Teams
- Coachings, Supervisionen, Weiterbildungen

Anschrift: Friedrich-Hegel-Str. 14, 01187 Dresden

Telefon: 01577 9093440

E-Mail: mueller@sapite-consult.de

3.8 Was die Kollegen schon immer mal wissen wollten – Fragen an Personalräte



- Ich soll/muss weg – Abordnung
Was kann ich tun?
- Ich will weg – Versetzung
Was muss ich tun?
- Widerspruch gegen Lehrauftragserteilung
- Gibt es Unterschiede zwischen Beamten und Angestellten außer der Bezahlung?
- Entgelt im Krankheitsfall – § 22 TVL
- Entgeltfortzahlungsgesetz
- Langzeitkrank – BEM an der Schule/
Hamburger Modell-Krankenkasse
- Worüber muss ich Auskunft geben?
- Renteneintritt – Was muss ich tun?

Bitte bringen Sie Beispiele aus ihren Schulen und Einrichtungen mit, konkrete Situationen sind wichtig für eine zielführende Diskussion.

Referentin: Ulrike Fischer
Stv. Vorsitzende des LBPR Dresden Fachgruppe Oberschule
GEW Kreisvorstand Dresden

Telefon: 0351 8439364 oder 5

Fax: 0351 8439363

E-Mail: ulrike.fischer@lasub.smk.sachsen.de

3.9 Entspannung und Bewegung: Wie Lehrer eigene Potenziale entdecken und anwenden können



In diesem Workshop werden die drei oben genannten Handlungsfelder besprochen. Der Workshop ist praxisnah und interaktiv angelegt. Wir werden uns den drei Themenblöcken Deeskalation, Entspannung und Bewegung widmen und diese miteinander verknüpfen.

Deeskalation

Der Umgang mit aggressiven und herausfordernden Verhaltensweisen von Kinder und Jugendlichen in Schulen gehört zum Grundwerkzeug eines jeden Lehrers. Dies gilt für die verbalen und nonverbalen Verhaltensweisen von Kinder und Jugendlichen untereinander sowie die Auseinandersetzung von aggressiven Verhaltensweisen zu den Lehrkräften. Dieser Workshop dient dazu die eigenen Handlungsmöglichkeiten und die Selbstwirksamkeit in Situationen zu erhöhen, und uns zu ermutigen, unserer Angst nicht zu erliegen, sondern sie positiv zu nutzen.

Entspannung

Stress in Beruf, Alltag und in Freizeit führen immer häufiger dazu, dass man unter einen dauerhaften Druck und Stresszustand leidet. Die Folge sind Überbelastungserscheinungen bis hin zum Burnout. Ein erster Schritt ist das Erkennen und Bewusstmachen dieses inneren Spannungszustandes sowie das Aufdecken der Ursachen. Der Workshop soll Ihnen helfen sich dessen bewusst zu werden und Ihnen Werkzeuge sowie Tipps mit an die Seite zu stellen Stress aktiv zu reduzieren. Wir wissen, dass Lehrer angesichts ihrer speziellen Arbeitssituation von Stress besonders betroffen sein können.

Bewegung

Bewegungsmangel ist der große Krankmacher unserer Zeit und führt bekanntlich zu Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Muskelverspannungen, Rückenschmerzen, Übergewicht und den klassischen Kopfschmerzen. Deshalb wollen wir bei diesem Themenblock des Workshops diesem grundsätzlichen Problem unserer Gesellschaft entgegenwirken. Auf verständlicher Art und Weise soll vermittelt werden, weshalb Bewegung so essentiell für ein gesundes und selbstsicheres Auftreten ist und wie mit einfachen Übungen Bewegung effektiv und zielgerichtet in den Arbeits- und Freizeitalltag integriert werden kann. Hierbei möchten wir vor allem auf die Vorteile von funktionellen Training eingehen.

Referenten: Daniel Schuffenhauer (M. Sc.) ist geprüfter Personal Trainer und Sportwissenschaftler aus Dresden und unter der Marke GENESIS TRAINING aktiv. Referent und Trainer für Firmenfitness, Deeskalations- und Selbstverteidigungstechniken im betrieblichen/sozialen Bereich und ehem. Landesjugendtrainer im deutschen Karateverband. Ihm liegt es am Herzen Menschen zu einem gesünderen und bewegteren Leben zu verhelfen. Annette Schuffenhauer (M. Sc.) ist ebenfalls geprüfte Personal Trainerin und Referentin bei GENESIS TRAINING in Dresden. Sie ist Expertin auf dem Gebieten Stressreduktion, Ernährung sowie frauenspezifisches Training. Für Sie ist Training mehr als körperliche Anstrengung.

Kontakt:

GENESIS TRAINING
Gambrinusstraße 6
01159 Dresden
Tel: 0176 32051864 / 0176 63355631
E-Mail: info@genesis-training.de
Web: www.genesis-training.de

3.10 Innere Kündigung – Prävention und Handlungsmöglichkeiten



Der Begriff „innere Kündigung“ klingt erst einmal relativ harmlos. Kündigungen müssen ja auch per se nichts Schlechtes sein, sondern können auch die Chance auf Weiterentwicklung darstellen. So verhält es sich allerdings nicht bei der inneren Kündigung. Diese hat sowohl für den Beschäftigten als auch für das Unternehmen weitreichende, wenn auch auf den ersten Blick nicht so offensichtliche Folgen.

Und gerade deswegen lohnt es sich, mit diesem Thema genauer zu beschäftigen. Und es gibt drei gute Gründe, dieses Thema anzufassen:

1. Innere Kündigung ist teuer.
2. Innere Kündigung ist beeinflussbar.
3. Innere Kündigung ist ein Indikator für nicht optimal laufende Prozesse.

Es gilt also, sich diesen Begriff näher anzuschauen:

1. Was ist innere Kündigung?
2. Welche Anzeichen gibt es?
3. Welchen Schaden richtet innere Kündigung an?
4. Ist innere Kündigung eine Erkrankung?
5. Gibt es Unterschiede zwischen innerer Kündigung und Burnout?
6. Was sind die Ursachen innerer Kündigung?
7. Welche Handlungsmöglichkeiten habe ich präventiv oder wenn der Prozess bereits vorangeschritten ist?

Häufig ist in diesem Zusammenhang auch vom Begriff des psychologischen Arbeitsvertrags die Rede. Welche Erwartungen stellen Beschäftigte an ihre Führungskräfte und ans Unternehmen und umgekehrt?

Sie sehen, es handelt sich bei der inneren Kündigung um eine komplexe Gemengelage. Und dennoch sind die Betroffenen dieser Situation nicht hilflos ausgeliefert. Auch auf Seiten des Unternehmens gibt es Handlungsoptionen, um diesen Entwicklungen gegenzusteuern. Und wie Sie vielleicht an den zu betrachtenden Themenfeldern erkennen, ist das Thema innere Kündigung sehr eng mit dem Thema Betriebliches Gesundheitsmanagement verknüpft. Wir werden also auch noch einen Blick auf die Zusammenhänge werfen, um innere Kündigung als einen Indikator für eine Unternehmenskultur zu verstehen, die Werten wie Sinnhaftigkeit, Wertschätzung und Vertrauen wenig Beachtung schenkt.

Ziele des Workshops sind, sich für dieses Thema zu sensibilisieren und auch Handwerkszeug an die Hand zu bekommen, wie man Beschäftigte, zumindest im Ansatz, aus dieser Negativspirale herausbegleiten kann. Der Workshop ist also eine Mischung aus Impulsvortrag, Erfahrungsaustausch und Selbstreflexion, gespickt mit Zahlen, Daten, Fakten und Fällen aus der Praxis.

Zum Referenten:

Diplom-Psychologe Valentin Pistrujew

Tätigkeitsschwerpunkte: betrieblicher Gesundheitsmanager, Stressbewältigungs- und Entspannungstrainer, Auditor und Prozessbegleiter für das INQA-Audit „Zukunftsfähige Unternehmenskultur“, Trainer für Führungskräfteentwicklung und psychologisch relevante Themen wie Resilienz, Achtsamkeit und Burnoutprävention, systemischer Therapeut

Anschrift: gmp Gesundheitsmanagement und Prävention GmbH,
Geschäftsführer Valentin Pistrujew

Telefon: 035938 18 49 72

Fax: 035938 18 49 73

Mobil: 0176 968 78 056

Web: www.gmpkonzept.de

Mail: info@gmpkonzept.de

3.11 Konfliktmanagement



Wo Menschen miteinander leben und arbeiten, gibt es Konflikte. Die Vielfalt unter uns Menschen bringt unterschiedliche Interessen sowie verschiedene Emotionen und Kommunikationsmuster mit sich. Oft gelingt es uns, Meinungen miteinander auszutauschen, ohne Fronten verhärten zu lassen und wir sind in der Lage, konstruktiv miteinander zu diskutieren und Lösungen zu finden. Aber es gibt auch Situationen oder Personen, an denen wir uns aufreiben, die uns unendlich Energie abverlangen, die uns ermüden, weil sich die Gespräche im Kreise drehen und eine Einigung scheinbar nicht möglich ist. Was läuft in diesen Fällen anders?

Im Workshop werden wir ausgehend von Ihren Praxisbeispielen betrachten, wo die möglichen Ursachen für diese Konflikte liegen, wie sich diese Konflikte entwickelt haben und wohin sie sich weiterentwickeln können. Kommunikationstheoretischen Aspekten kommt dabei eine wichtige Bedeutung zu.

Hört mein Gegenüber meine Aussage so, wie ich es gemeint habe? Was habe ich aus den Aussagen meines Gesprächspartners/meiner Gesprächspartnerin verstanden und herausgehört? Wieso habe ich das Gefühl, dass das, was gesagt wird, nicht das ist, was gedacht wird? Wie gehe ich damit um?

Einen weiteren Schwerpunkt bildet die Auseinandersetzung mit der eigenen inneren Haltung zum Gesprächspartner/zur Gesprächspartnerin und zur eigenen Rolle „Personalrat“. Sehe ich den Anderen als Person mit berechtigten Wünschen, Bedürfnissen und Sorgen an? Was bewegt mein Gegenüber? Mit welchen strukturellen Bedingungen ist er/sie möglicherweise konfrontiert, die zu den formulierten Meinungen und Positionen führten? Bin ich daran interessiert, auch seine/ihre Interessen zu verstehen und davon ausgehend gemeinsam Lösungsoptionen zu erarbeiten, die die Interessen aller Beteiligten berücksichtigen?

Die Auseinandersetzung mit diesen Aspekten ist unabhängig davon möglich, ob Sie als Personalrat eine vermittelnde Rolle zwischen Konfliktparteien einnehmen oder selbst Teil eines Konfliktes geworden sind. Förderlich für den Workshop- Prozess ist jedoch die Bereitschaft zur Selbstreflexion und der Mut, über Emotionen und Interessen zu sprechen.

Zur Referentin:

Katrin Michler-Pistrujew

Diplom-Sozialpädagogin, Theaterpädagogin, Organisationsentwicklerin i.A.

(Certified Organizational Transformation Coach)

Tätigkeitsschwerpunkte: Trainerin für Führungskräfteentwicklung in Schule und Wirtschaft, Begleitung bei der Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements, Moderation von Teamprozessen wie Werteverständnis, Leitbildentwicklung, Konfliktmanagement

Anschrift: gmp Gesundheitsmanagement und Prävention GmbH,

Geschäftsführer Valentin Pistrujew

Telefon: 035938 18 49 72

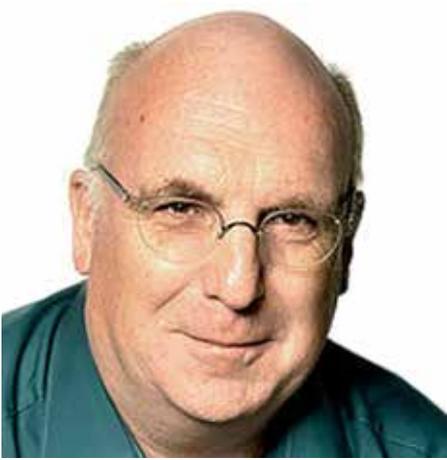
Fax: 035938 18 49 73

Mobil: 01590 540 35 29

Web: www.gmpkonzept.de

Mail: mail@gmpkonzept.de

3.12 Gesund trotz Engagement?



Möglichkeiten der Gesamtlehrerkonferenz

- Grundsätzliches
- Tagungsrhythmus und Tagesordnung
- Gegenstand der Beratungen
- Beschlussfassung
- Ausführung der Beschlüsse

Arbeitsentlastungen von Lehrkräften und Schulleitungen

(Brief des SMK vom 26. Juni 2018 an die Schulleitungen)

- Wir nehmen den Brief ernst. Was bedeutet das?

Möglichkeiten des Lehrpersonalrats der Schule

- Personalplanung in der Schule

Weitere Möglichkeiten zur Arbeitsentlastung in der Schule

- Regelungen zur Arbeitszeit

Ihre Anfragen

Referent: Michael Woye

Diplom-Ingenieur, Fachkraft für Arbeitssicherheit

3.13 Handlungshilfe für Personalräte im Gesundheits und Arbeitsschutz an sächsischen Schulens



Vor dem Hintergrund des Befundes „maßgeblich sind die realen Bedingungen...“¹ ist eine **verständliche und transparente Gesundheits- und Sicherheitskultur** an Schulen grundlegend. Die Gesundheits- und Sicherheitskultur ist ein Teilaspekt der Schulkultur. Dem Gesundheits- und Arbeitsschutz liegt ein umfassendes und ganzheitliches Verständnis zugrunde.

Dabei ist der Gesundheits- und Arbeitsschutz kein zusätzliches Handlungsfeld, sondern ein integraler Bestandteil aller schulischen Aufgabenfelder. Im Zentrum stehen sowohl die einzelnen Beschäftigten mit ihren individuellen Leistungsvoraussetzungen und ihrem Wohlbefinden, als auch die weiteren Anwesenden wie z. B. Schülerinnen und Schüler. Zu berücksichtigen sind dabei besonders die Bedürfnisse von Leistungsgewandelten, Älteren, Jugendlichen und Frauen. Vor dem Hintergrund des Bildungsauftrages sollten Schüler*innen und Eltern die Relevanz des Gesundheits- und Arbeitsschutzes wahrnehmen, deren Bedeutung für die Gesellschaft und für sich schätzen lernen und auf das spätere Leben adaptieren können.

Bei der Ausgestaltung der realen Bedingungen hat der Gesetzgeber dem Personalrat eine umfassende Rolle mit weiten Informationsrechten und -pflichten, Mitbestimmungstatbestände sowie Initiativrechten zugeordnet. Um diesem Auftrag gerecht werden zu können, werden im Workshop die relevanten gesetzlichen und unfallversicherungsrechtlichen Grundlagen, aber auch Informationsquellen für den Stand der Technik und Arbeitsmedizin sowie gesicherter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse aufgezeigt.

Nach dem Workshop kennen die Teilnehmer*innen neben dem Schulportal auch andere Informationsquellen und können diese einordnen und für ihre Arbeit nutzen.

Vor dem Hintergrund

- der unterschiedlichen Verantwortlichkeiten in öffentlichen Schulen (Personal, Schulgebäude und -räume, Lehr- und Lernmittel, Schüler- und Lehrerarbeitsplätze, Ausstattungen und sonstige Einrichtungen),
- der verschiedenen Aufsichtsbehörden mit ihren unterschiedlichen Zuständigkeiten (Arbeitsschutz, Unfallversicherung, Hygiene, Brandschutz, Strahlenschutz usw.) und
- der Unterstützungssysteme (Betriebsarzt, Fachkraft für Arbeitssicherheit)

erfassen die Teilnehmer*innen die Strukturen des Gesundheits- und Arbeitsschutzes. Sie erfassen die relevanten Abläufe und können sich in die Prozesse einbringen. Durch die Einordnung der verschiedenen Akteure im Gesundheits- und Arbeitsschutz ist es den Teilnehmer*innen möglich, sich in die Zusammenarbeit einzubringen. Sie erkennen, wo Ressourcen gehoben sowie Gefährdungen und Belastungen für die Einzelnen bzw. alle Anwesenden gemeinsam reduziert werden können.

Referent: Dipl.-Ing. Harald Onischka

Herr Onischka war bis 2014 Leiter der Leitstelle für Gesundheits-, Grundschatz- und Sicherheitsmanagement (LGGS) an der Sächsischen Bildungsagentur. Die LGGS wurde in die Stabsstelle für Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement (SAG) überführt.

GAO Gesundheits- und Arbeitsschutz Onischka

Mobil: 0176 96301714

Steingasse 15, 08289 Schneeberg

Tel.: 03772 22704

E-Mail: info@onischka.de

Fax: 0322 23393329

Website: <http://www.onischka.de>

[1] Zitat auf Seite 116 im Werkheft 01 – Arbeit 4.0 des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales aus Schaub Günter, Koch Ullrich, Linck Rüdiger, Treber Jürgen, Vogelsang Hinrich (2015) Arbeitsrechts-Handbuch (München)

Antrag auf Mitgliedschaft



Name, Vorname

Geschlecht

 m/w

Straße / Hausnummer

PLZ

Wohnort

Telefon

Fax

E-Mail

Geburtsdatum

von Gewerkschaft

organisiert seit

bei Übertritt

Dienststelle (Kita, Schule, usw.)

Straße / Hausnummer der Dienststelle

PLZ

Ort der Dienststelle

Arbeitgeber (Freistaat Sachsen, Stadt Dresden, Arbeiterwohlfahrt, usw.)

Tätigkeit

Diensteintritt

Entgeltgruppe

Stufe

gilt ab

Bruttovergütung,

€

falls nicht nach
TVL/ TVöD/ TV SuE eingruppiert

vollzeitbeschäftigt

teilzeitbeschäftigt mit %

Stunden von Sollstunden

Student*in

Beurlaubung ohne Bezüge

arbeitslos

in Elternzeit

in Ausbildung

Ruhestand / Rente

Praktikum

Honorarkraft

Referendar*in

Name des Kreditinstitutes

IBAN:

BIC:

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Reifenberger Str. 21, 60489 Frankfurt a. M.

Gläubiger-Identifikationsnummer : DE31ZZZ00000013864

SEPA-Lastschriftmandat

Ich ermächtige die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), Zahlungen von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der GEW auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen. Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen.

Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

gewünschtes Eintrittsdatum

Mit meiner Unterschrift erkenne ich die Satzung der GEW an. (Bitte beachten Sie die Hinweise auf der Rückseite.)

Ort, Datum:

Unterschrift:

Erläuterungen zum Mitgliedsantrag

Entgeltgruppe:

Die Angabe Ihrer Entgeltgruppe/Stufe ermöglicht die korrekte Berechnung des satzungsgemäßen Beitrages.

Sollten Sie keine Vergütung nach dem TVL/TVöD erhalten, bitten wir Sie um Angabe Ihrer Bruttovergütung.

Auszug aus der Satzung bzw. Beitragsordnung

Jedes Mitglied der GEW ist verpflichtet, den satzungsgemäßen Beitrag zu entrichten und seine Zahlungen daraufhin regelmäßig zu überprüfen.

Änderungen des Beschäftigungsverhältnisses mit Auswirkungen auf die Beitragshöhe sind umgehend der Landesgeschäftsstelle mitzuteilen. Überzahlte Beiträge werden nur für das laufende und das diesem vorausgehende Quartal auf Antrag verrechnet.

Die Mitgliedschaft beginnt zum nächstmöglichen Termin. Der Austritt ist mit einer Frist von drei Kalendermonaten schriftlich dem Landesverband zu erklären und nur bis zum Ende eines Kalendervierteljahres möglich.

Mit meiner Unterschrift unter diesem Antrag ermächtige ich die GEW zugleich widerruflich, den von mir zu leistenden Mitgliedsbeitrag vierteljährlich von meinem Konto abzubuchen. Wenn mein Konto die erforderliche Deckung nicht aufweist, besteht seitens des kontoführenden Geldinstitutes keine Verpflichtung zur Einlösung.

Bei Postgiro-Konten bitte beachten: Laut Postvorschrift muss die Kontobezeichnung den Vor- und Zunamen des Mitgliedes enthalten .

Den vollständigen Text beider Schriftstücke sowie die z. Z. gültigen Beitragstabellen erhalten Sie in der Landesgeschäftsstelle.

GEW Sachsen
Nonnenstraße 58
04229 Leipzig

Telefon: 0341 4947-453
Fax: 0341 4947-462
E-Mail: mitgliederverwaltung@gew-sachsen.de
Internet: www.gew-sachsen.de

Herausgeber:
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft im DGB –
Landesverband Sachsen
Arbeitsgruppe Gesundheitstag

Nonnenstraße 58, 04229 Leipzig,
Telefon: 0341 4947412 · Telefax: 0341 4947406
E-Mail: gesundheitsschutz@gew-sachsen.de

Satz und Layout: Andreas Kanter, Leipzig
Druck: addprint AG · Bannewitz/Possendorf

Sonderdruck – Gesundheitstag
Redaktionsschluss: August 2019

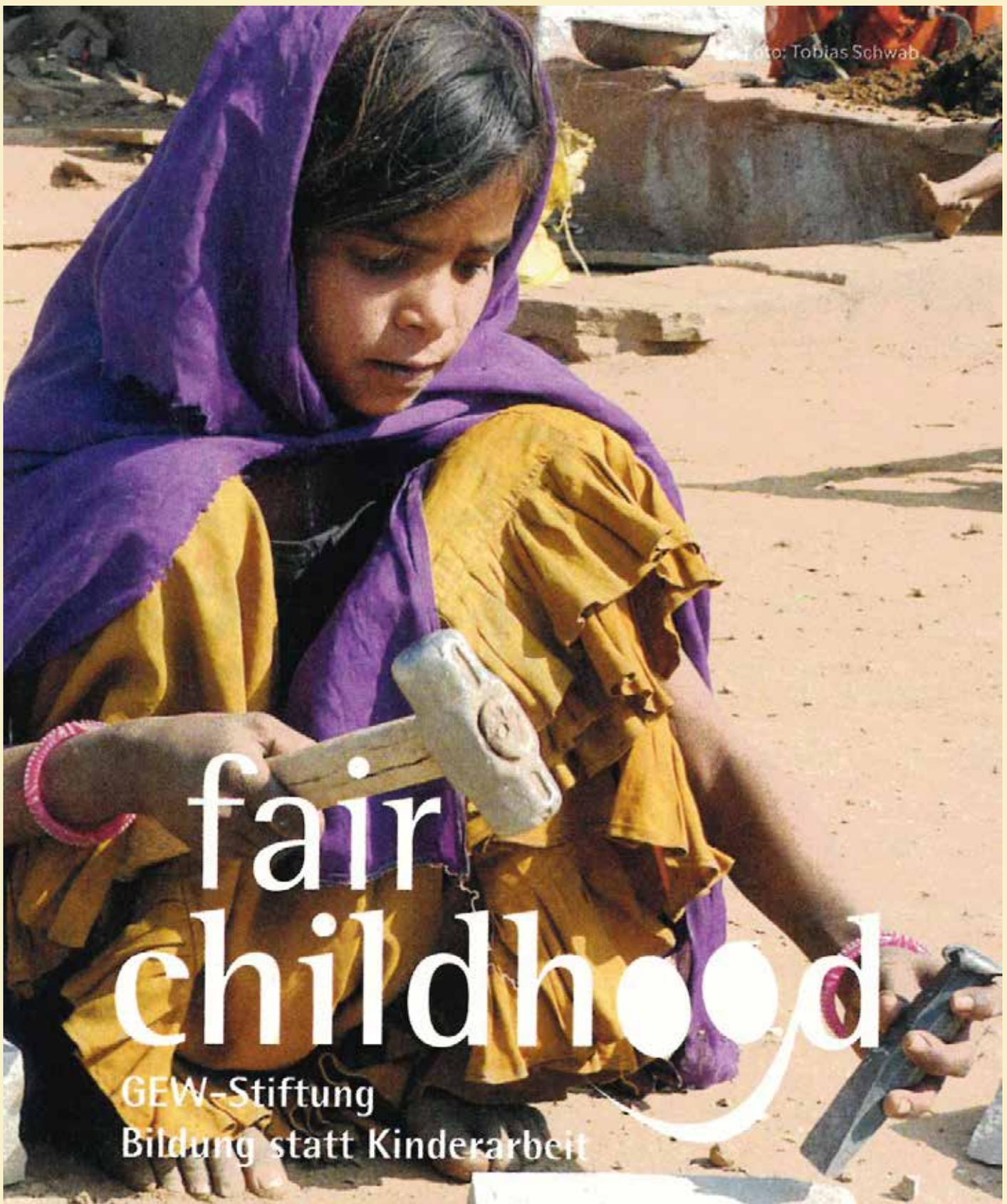


Foto: Tobias Schwab

fair childhood

GEW-Stiftung
Bildung statt Kinderarbeit

Kindern eine Kindheit geben

Mach mit! Unterstütze die Projekte der GEW-Stiftung *fair-childhood*.

Spendenkonto: Bank für Sozialwirtschaft

IBAN: DE16 7002 0500 0009 8400 00 BIC: BFSWDE33MUE

www.gew.de/internationales/fair-childhood

fair childhood ist eine Treuhandstiftung unter Trägerschaft der Stiftung Kinderfonds